

حق العمل ودوره في تعزيز قيم المواطنة

أ.م.د.لمى علي الظاهري

الجامعة المستنصرية / كلية العلوم السياسية

المخلص :

يعد مبدأ كرامة الشخص البشري من المبادئ الرئيسية التي تؤكد على ان الشخص لا ينبغي ابدأ أن يعامل على انه كائن او وسيلة ولكن ككيان جوهري يستحق الاحترام غير المشروط، بغض النظر عن العمر او الجنس او الحالة المادية او الصحية او الوضع الاجتماعي او على الأصل. وقد ذكر في العام ١٩٤٨ بأن جميع البشر لديها " الكرامة المتأصلة " وانهم ولدوا احراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق. كما ويعتبر العمل من الحقوق والحريات الاجتماعية والاقتصادية الاساسية التي تصون كرامته المواطن داخل المجتمع وهذا مايقع على الدولة واجب تهيئة فرص العمل للمواطنين كافة بأعتبار أداة الكسب بالنسبة للمواطن مما يعزز دور المواطن كونه يعد عنصر من عناصر النمو الاقتصادي والتقدم الحضاري للبلدان

الكلمات المفتاحية : الحق . العمل ، المنظمة الدولية ، النقابات

المقدمة :

يعد العمل الصادق هم السبيل للنهوض بالأوطان ، وتطوير كل مجالات الحياة بأحدث الوسائل فلا يُمكن الارتقاء بالمستوى الاقتصادي، ولا المستوى الاجتماعي، ولا الثقافي لأي وطن ، دون أن يتسلح أفرادها بالعلم والمعرفة والثقافة ، والمعرفة الكافية لوسائل التكنولوجيا ، والأنظمة الحديثة الذي تمكن الوطن من تحقيق التطور والتقدم وتقديم الصورة الحسنة وجعل الدول في صفوف الدول المتقدمة لذا يتوجب على الدول ان تسعى الى ترسيخ هذا الحق في العمل في نصوصها الدستورية وتشريعاتها القانونية بما يؤمن فرص العمل والعمل على ايجاد منظومة قانونية تحمي المواطن توفر له الحقوق المقررة بالازافه الى توفير الضمانات القانونية له من خلال الضمان الاجتماعي وتحقيق مبدأ المساواه والعمل على توفير برامج التوجيه والتدريب الفني والمهني التي تيسر للفرد اكتساب مهارات تعاونه على العمل مع الحفاظ على تحقق شروط السلامه والصحة .

حيث ان التطور الاجتماعي الكبير الذي اصاب دور الدولة الحديثة في المجتمع ، قد وسع من دائره مهامها اذ لم يعد النظام العام يتكون من عناصر الامن والصحة والسكينة فقط وانما امتد لأمر مستحدثة ضم مجالات جديدة مما جعل نطاقه اوسع من اجل حمايه الغايات الاقتصادية لتحقيق الاعتبارات الجمالية المتعلقة العلاقات الاقتصادية التي تساهم بشكل فعال في زياده فرص العمل وازدهار شعوبها ورفاهيتهم مما يدعم شعور الفرد بالمواطنة والانتماء بشكل اكبر

لذا سوف يسلط بحثنا هذا على كيفية العمل على تعزيز روح المواطنة من خلال تسليط الضوء على حق العمل بأعتباره حق من الحقوق الدستورية بالازافه الى حق من الحقوق الدولييه التي نصت عليها المواثيق والمعاهدات الدولية ومايتطلب من تفعيل

لمؤسسات الدولة لهذا الحق في ضوء التشريعات الراهنة مع التوصيات للسلطة التشريعية بتعديل بعض نصوصه القانونية وتوصيات للسلطة التنفيذية بمشاركة الأفراد في إنشاء مرافق تساهم بزيادته فرص العمل لذا سوف يقسم بحثنا هذا الى ثلاث مباحث :

المبحث الاول : مفهوم حق العمل
المبحث الثاني : أساس الحماية الدستورية للحق في العمل
المبحث الثالث : الضمانات الدولية لحق الإنسان في العمل

المبحث الاول : مفهوم حق العمل

لبيان مفهوم حق العمل، لابد أولاً من بيان المعنى اللغوي والاصطلاحي لكلمة الحق، فالحق في اللغة يعني الوجوب والثبوت، لما يقال أن الحق هو الشيء الثابت دون ريب، وهو التنصيب الواجب سواء كان الفرد أو الجماعة، وقيل أيضاً بأن الحق الثابت الذي لا يسوغ إنكاره^(٢٤٣).

أما في الاصطلاح، فإن الحق يعرف بأنه: ((المصلحة المادية أو المعنوية التي يحميها القانون وتخول صاحبها سلطة القيام بالأعمال اللازمة لتحقيق هذه المصلحة)). وعرفه البعض على أنه: ((القدرة الإرادية يتسلط بها الشخص عن الأشخاص في نطاق معلوم)).

فجوهر الحق هو القدرة الإرادية التي تثبت لصاحبه ولكن هذه الإرادة محكومة بالقانون. إذن القانون الذي يتولى منحها وحمايتها وفق نظام قانوني^(٢٤٤).

لذلك فإن الحق في العمل، هو أن يعمل الإنسان من أجل عيش حياة كريمة، ولذا فإن هذا الحق يجب أن ينظر له من جانبين، فالجانب الأول يقع على الإنسان ذاته، باختيار العمل المناسب له بما ينسجم مع قدراته، والجانب الثاني يقع على عاتق السلطة الحاكمة، وذلك بتوفير فرص ملائمة لأفراد المجتمع واتخاذ التدابير اللازمة بحيث يجب العمل على تهيئة بيئة ملائمة للعمل للنهوض بالأفراد باعتبارهم ثروة تخدم المجتمع وتزيد من نشاط قطاع الدولة وخاصة أصحاب المهن والحرف^(٢٤٥).

فلذا، تسعى الدول عادةً إلى إحاطة حق العمل تشريعات ملائمة لتنظيم الحق لتكفل تنظيمه، ويطلق على ذلك التشريع بقانون العمل بأعتباره قيمة حضارية سامية وركيزة الوجود الانساني الاقتصادي والاجتماعي والتي اكدت عليها كل الشرائع السماوية . وعليه فإنه لا بد من التعرف على قانون العمل الذي ينظم تلك العلاقة، حيث اختلف فقهاء القانون بشأن تعريفه وفي طبيعته وإلى أي نوع من فروع القانون ينتمي إليه، وبالرجوع إلى الفقه نجد أن هناك اتجاهين:

الاتجاه الأول: ينظر إلى قانون العمل من زاوية العمل التابع المأجور في علاقة العمل الخاصة، وبذلك يقتصر العقد على الاتفاقيات التي تبرم بين عامل فرد وصاحب

(٢٤٣) د. صلاح أحمد السيد جودة، الحماية الدستورية والبرلمانية لحقوق الإنسان في الشريعة الإسلامية والنظم الوضعية، دار النهضة، القاهرة، ٢٠١٣، ص ١٤ و ص ١٥.

(٢٤٤) د. صلاح أحمد السيد جودة، المرجع السابق، ص ١٥.

(٢٤٥) د. عبد الباقي البكري، زهير البشر، المدخل لدراسة القانون، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٥، ص ٢٢٢ وما بعدها.

العمل، وإذا فإنهم يعرفون قانون العمل، وحسب وجهة نظرهم: ((مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة بين أصحاب العمل وبين العاملين تحت إشرافهم))^(٢٤٦). أي أن هذا القانون ينظم العلاقات الناشئة عن أداء عمل لحساب الغير. أما الاتجاه الثاني فقد عرفه على أنه: ((مجموعة القواعد القانونية المنظمة للعلاقات الفردية والجماعية الواردة والمتعلقة بالعمل المأجور التابع)). وعليه فإن هذا الاتجاه ركز على أن قانون العمل يعالج التابع المأجور دون غيره من الأعمال، ومن ثم يخرج من نطاق هذا القانون كل من يقوم بالعمل المستقل^(٢٤٧). فالتبعية إذن هي معيار تطبيق قانون العمل فيحقق تقدم هذه التبعية يمنع تطبيقه

المبحث الثاني : أساس الحماية الدستورية للحق في العمل

تلعب الدساتير للدول دورًا بارزًا في حماية حق الإنسان وخاصة حق الإنسان في العمل، لأن الحق في العمل من الحقوق والحريات ذات المضمون الاقتصادي والاجتماعي لأن نصوص الدستور تحمل في طياتها القيم العليا للشعب، فهي بمثابة التجسيد المادي لروح الجماعة. ومن ناحية أخرى فإن الشريعة الإسلامية هي الرائدة في كثير من المبادئ الدستورية المقررة، فكان لابد أن يقررها الدستور في مواده ويسند إليها في وضع الدستور والقانون، لأن الشريعة الإسلامية قد كرمت الإنسان سواء كان حيًا أم ميتًا، وحرمت الاعتداء عليه^(٢٤٨). كما تمكن القوانين الخاصة بحق العمل إلى كفالة حق العمل من خلال التنظيم القانوني لممارسة الحق وتحديد الآليات القانونية لحمايته وإن كان قانون العمل يخضع في العديد من جوانبه إلى القانون المدني كمفهوم العقد والفسخ والتعسف والقوة القاهرة والمسؤولية وغيرها^(٢٤٩).

لذلك يعني حق الإنسان في العمل أن تكفل الدولة للإنسان حق الحماية وحق المساواة أمام تولي الأعمال سواء عمل الإنسان في وظيفة حكومية عامة أم عمل في مؤسسة أو شركة أو هيئة عامة أم عمل في مؤسسة أو شركة أو هيئة خاصة^(٢٥٠). هذا وقد كرست الدساتير وقررت الحماية من خلال النصوص الدستورية، لأن حق الإنسان في العمل يعد من أهم الحقوق والحريات الاجتماعية، لأن العامل الآمن ماديًا أو اقتصاديًا يشعر بكرامته ويحس بعزته، ويشعر أنه يجني ثمار جهده، فيطمئن إلى حاضره، ويأمن على مستقبله.

(٢٤٦) د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، طبعة جامعة بغداد، بغداد، ط٦، ١٩٧٧، ص ١٠.

(٢٤٧) د. محمد علي الطائي، قانون العمل - دراسة مقارنة، مكتبة السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص ١٢.

(٢٤٨) د. أمل لطفي حسن جاب الله، الحماية الدستورية لحرمة الذات الإنسانية وموقف الشريعة الإسلامية منها، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٣، ص ٥.

(٢٤٩) د. فدوى القهوجي، دروس في قانون الشغل، علاقات الشغل الفردية، مركز النشر الجامعي، تونس، ٢٠٢١، ص ٣٣.

(٢٥٠) د. إسماعيل البدوي، دعائم الحكم (الحقوق والحريات)، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٤، ص ٣٣٨.

لذلك يجب على السلطة أن توفر ضمانات جدية تكفل احترام هذه الحقوق وتتعهد باحترامها، وفي مقدمة هذه الضمانات، إدراج الحقوق والحريات في صلب الوثيقة الدستورية، فلا حرية بدون قانون يحميها من اعتداء الحاكم أو الأفراد أنفسهم. وقد يسر ذلك انتشار الدساتير والوثائق القانونية وإعلانات الحقوق التي أضحت ضمانات أكيدة في مواجهة الأنظمة السياسية القائمة وخارجة عن مجال سيطرتها، إلا أنها ضمانات غير كافية، يجب تعزيزها على المستوى الداخلي من خلال وجود قضاء مستقل، والضمانات القانونية التي يجب البحث عنها، والتي يدخل ضمنها ضمانات الاعتراف بحقوق الإنسان ضمن نصوص قانونية شرعية، وضمنة تطبيق هذه النصوص ضمن دولة ترعى القانون وتؤمن سيادته، ليصار بعد ذلك تطبيق هذه النصوص فعلياً عند أي انتهاك عبر مراجعة القضاء والمراجع المختصة^(٢٥١).

اذ نص دستور العراق لعام ٢٠٠٥ النافذ، في المادة (٢٢) منه على: ((أولاً: العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة. ثانياً: ينظم القانون العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية))^(٢٥٢). و^{٢٥٣} نص دستور الجمهورية التونسية لسنة ٢٠١٤ في توطئته من ان العمل "قيمة انسانية سامية" وفي الفصل ٤٠ منه بأقرار ان "العمل حق لكل مواطن ومواطنة...." كما نص الدستور الأردني لعام ١٩٥٢، في المادة (٥) منه على: ((تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود امكانياتها، كما تكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين))^(٢٥٤).

أيضاً الدستور الياباني لعام ١٩٤٦ في نص المادة (٢٧)، والتي نصت على: ((العمل حق لجميع الأفراد وواجب عليهم في الوقت نفسه، وجميع مستويات الأجور وساعات العمل وسائر شروطه يحددها القانون، ويحظر استغلال الأطفال))^(٢٥٥). كذلك الدستور الإيطالي في المادة (٣٥)، والتي نصت على: ((تحمي الجمهورية الإيطالية العمل بجميع أشكاله وممارساته وتتكفل بتدريب العمال وتقديمهم المهني، وتعزيز وتشجيع الاتفاقيات والمنظمات الدولية التي ترمي إلى ترسيخ وتنظيم حقوق العمال، وتعترف بحرية الهجرة رهناً بالالتزامات التي يحددها القانون من أجل الصالح العام، وتحمي العمال الإيطاليين في الخارج))^(٢٥٦).

المبحث الثالث: الضمانات الدولية لحق الإنسان في العمل

تعد أهمية حق العمل من الأمور التي تستمد أهميتها من ظاهرة العولمة والاقتصاد وتنامي المبادلات التجارية بين الدول والهجرة المتزايدة لليد العاملة الوطنية الى دول أخرى عربية وأوروبية الأمر الذي ساعد على بروز الاتفاقيات الدولية للعمل وخاصة منها

(٢٥١) د. رم إبراهيم فرحات، المبسط في شرح حقوق الإنسان، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠١٧، ص ٣١.

(٢٥٢) دستور العراق لعام ٢٠٠٥، المادة (٢٢).

(٢٥٣) دستور الجمهورية العربية التونسية لعام ٢٠١٤.

(٢٥٤) دستور الأردن لعام ١٩٥٢، المادة (٥).

(٢٥٥) دستور اليابان لعام ١٩٤٦، المادة (٢٧).

(٢٥٦) دساتير العالم، دستور إيطاليا، المجلد الرابع، ترجمة أماني فهمي، المركز القومي للترجمة، القاهرة، ٢٠١٠، ص ٩٥-٩٦.

تلك الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل بالإضافة الى الاتفاقات العربية للعمل التي نشأت في اطار منظمة العمل العربية.^{٢٥٧} حيث يشترك المجتمع الوطني والمجتمع الدولي في حماية حقوق الإنسان، حيث تضطلع الحماية الدولية بضمان احترام وتطبيق الحقوق المقررة للإنسان، وحيث أن هذه الحماية هي من الشؤون الدولية التي ينظمها القانون الدولي بوصفها إحدى موضوعاته، فقد انعكس تطور علاقات المجتمع الدولي على القواعد القانونية الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان التي ازداد توسع نطاقها، واشتركت الاتهامات الدولية في صياغة قواعدها ومعاييرها، وإقرار أنظمة حمايتها مع الاختصاصات الوطنية في مجال تطبيقها واحترامها. وكان لهذا التطور أثر على حمايتها المقررة في الاتفاقيات الدولية التي تأثرت ببروز المركز الدولي للفرد وأهمية حماية حقوق الإنسان^(٢٥٨).

لذلك قرر ميثاق الأمم المتحدة الموقع عليه في السادس والعشرين من يونيو عام ١٩٤٥ في الفقرة (أ) من المادة (٥٥) أنه يجب تحقيق مستوى أعلى للمعيشة، وتوفير أسباب العمل المتصل لكل فرد، والنهوض بعوامل التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي^(٢٥٩).

كما قرر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة عام ١٩٤٨ حماية هذا الحق في المادة الثالثة والعشرين التي قررت أن:

١- لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة.

٢- لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساوٍ للعمل.

٣- لكل فرد يقوم بعمل، الحق في أجر عادلٍ مرضٍ يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، تضاف إليه -عند اللزوم- وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

٤- لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته كما قرر الإعلان في المادة الرابعة والعشرين أن لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ، ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل، وفي عطلات دورية بأجر.

جدير بالذكر، أن الاتفاقيات الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة عام ١٩٦٦ حماية هذا الحق في المادة السادسة التي قررت أن:

١- تقر الدول الأطراف في الاتفاقيات الحالية الحق في العمل الذي يتضمن حق كل فرد في أن تكون أماله فرصة كسب معيشة عن طريق العمل الذي يختاره أو يقبله، وتتخذ هذه الدول الخطوات المناسبة لتأمين هذا الحق^(٢٦٠).

^(٢٥٧) د. فدوى القهوجي، المصدر السابق، ص ٣١

^(٢٥٨) د. محمد مدحت غسان، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٣، ص ٨٢.

^(٢٥٩) د. مصطفى أحمد فؤاد و د. رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية، مكتبة جامعة طنطا، مصر، ١٩٩٩، ص ٢٥٧.

^(٢٦٠) د. حمدي عطية عامر، حماية حقوق الإنسان وحرياته العامة الأساسية في القانون الوضعي والفقهاء الإسلاميين، دار الفكر

الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ٦٠٠.

٢- تشمل الخطوات التي تتخذها أي من الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية للوصول إلى تحقيق كامل لهذا الحق ببرامج وسياسات ووسائل للإرشاد والتدريب الفني والمهني، من أجل تحقيق نمو اقتصادي واجتماعي وثقافي مطرد وعماله كاملة ومنتجة في ظل شروط تؤمن للفرد حرياته السياسية والاقتصادية.

أيضاً قررت المادة السابعة من ذات الاتفاقية أن تقرر الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بحق كل فرد في المجتمع بشروط عمل صالحة وعادلة تكفل بشكل خاص:

١- مكافآت توفر لكل العمال كحد أدنى:

أ- أجور عادلة ومكافآت متساوية عن الأعمال متساوية القيمة دون تمييز من أي نوع، وعلى وجه الخصوص تكفل للنساء شروط عمل لا تقل عن تلك التي يتمتع بها

الرجال مع مساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية.

ب- معيشة شريفة لهم ولعائلاتهم طبقاً لنصوص الاتفاقية الحالية^(٢٦١).

٢- ظروف عمل مأمونة وصحية.

٣- فرص متساوية لكل فرد بالنسبة لترقيته في عمله إلى مستوى أعلى مناسب دون خضوع في ذلك لأي اعتبار سوى اعتبارات الترقية والكفاءة.

٤- أوقات للراحة والفراغ وتحديد معقول لساعات العمل وإجازات دورية مدفوعة، وكذلك مكافآت عن أيام العطلة العامة^(٢٦٢).

مما تجدر الإشارة إليه أن أهم التطورات التي طرأت على القانون الدولي للحق في العمل خلال العقدین الآخرين أن منظمة العمل الدولية قد أنشأت أساساً لاعتماد معايير دولية لمواجهة مشكلة أوضاع العمل التي تنطوي على الظلم والمشقة والحرمان. وفي عام ١٩٤٤ جرى توسيع صلاحيات المنظمة في وضع المعايير لتشمل قضايا أكثر عمومية تتعلق بحقوق الإنسان، أما الآن فتتمثل الأهداف الرئيسية الاستراتيجية في أربعة أهداف هي:

١- تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية أثناء العمل وإنفاذها.

٢- خلق فرص أكبر للنساء والرجال للحصول على وظائف لائقة.

٣- تحسين مستوى تغطية الحماية الاجتماعية للجميع وفعاليتها.

ولابد من الإشارة إلى أنه قد تضمن زمن إعلان منظمة العمل الدولية بواعث قلق لدى المجتمع الدولي حول عمليات العولمة والعواقب الاجتماعية المترتبة على تحرير التجارة، إلا أن بواعث القلق هذه ما زالت قائمة، ومكان العمل هو الموقع الذي يمكن أن نشاهد فيه -أكثر من كل ما عداه على صعيد الممارسة العملية- عدم قابلية الحقوق للتجزئة على الإطلاق حسبما مكرس في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية^(٢٦٣).

(٢٦١) د. حمدي عطية مصطفى عامر، المرجع السابق، ص ٦٠١.

(٢٦٢) د. صلاح علي حسن، المرجع السابق، ص ٩٠.

(٢٦٣) د. صلاح علي حسن، المرجع السابق، ص ٩١.

لذلك يرى البعض^(٢٦٤) أن يشكّل التصديق على جميع الاتفاقيات الأساسية الخطوة الأولى الأساسية التي ينبغي على كل حكومة اتخاذها لإثبات استعدادها لتنفيذ الحقوق المكرسة في هذه المعايير الدولية، وتشكل الاتفاقيات الأساسية مجتمعة إطاراً أساسياً، لكن شاملاً تبدي الدولة من خلاله رغبتها والتزامها بحماية العمال وتوفير بيئة مواتية يمكن لأصحاب العمل والعمال أن يحرزوا فيها النجاح، ولا بد من اعتبار الاتفاقيات كلاً لا يتجزأ وأن يرى العالم بأمره مصادقة الدول على كل واحدة من هذه الاتفاقيات وتنفيذها من منطلق أنها تدعم بعضها البعض.

هذا وقد شهدت اتفاقيات العمل الدولية في حقبة التسعينات أو ما يمكن أن يطلق عليها حقبة العولمة، تم توقيع العديد من الاتفاقيات تبدأ من اتفاقية رقم (١٧٠) حتى الاتفاقية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩^(٢٦٥). وما يربط معظم هذه الاتفاقيات مجتمعة عنصر واحد، يتمثل في الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها منظمة العمل الدولية من خلال تلك الاتفاقيات، لذلك ومن خلال تلك الاتفاقيات، نجد أن منظمة العمل الدولية سعت إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- دعم وتحقيق المبادئ الأساسية فيما يخص حقوق العمال في العالم، مثلاً من خلال إصدار وتوقيع الاتفاقيات بهذا الصدد، إلى جانب إبرام معاهدات دولية ملزمة قانونياً لحماية حقوق الإنسان.

٢- السعي لإيجاد فرص عمل مناسبة تضمن دخلاً مناسباً للرجال والنساء.

٣- دعم وتوسيع فعالية نظام الحماية الاجتماعية كالتأمين الصحي والتأمين ضد البطالة مثلاً.

^(٢٦٤) د. صلاح علي حسن، المرجع السابق، ص ٩١.

^(٢٦٥) الاتفاقية رقم (١٧٠)، اتفاقية المواد الكيميائية لسنة ١٩٩٠.

- الاتفاقية رقم (١٧١)، اتفاقية العمل الليلي لسنة ١٩٩٠، بروتوكول عام ١٩٩٠ لاتفاقية العمل ليلاً (المرأة) ١٩٤٨.
- الاتفاقية رقم (١٧٢)، اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، ١٩٩١.
- الاتفاقية رقم (١٧٣)، اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب عملهم لسنة ١٩٩٢.
- الاتفاقية رقم (١٧٤)، اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى لسنة ١٩٩٣.
- الاتفاقية رقم (١٧٥)، اتفاقية العمل بعض الوقت لسنة ١٩٩٤.
- الاتفاقية رقم (١٧٦)، اتفاقية السلامة والصحة في المناجم لسنة ١٩٩٥، بروتوكول عام ١٩٩٥ لاتفاقية تفتيش العمال ١٩٤٧.

- الاتفاقية رقم (١٧٧)، اتفاقية العمل في المنزل لسنة ١٩٩٦.

- الاتفاقية رقم (١٧٨)، اتفاقية تفتيش العمل لسنة ١٩٩٦.

- الاتفاقية رقم (١٧٩)، اتفاقية تعيين وتوظيف البحارة لسنة ١٩٩٦.

- الاتفاقية رقم (١٨٠)، اتفاقية ساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم لسنة ١٩٩٦.

- الاتفاقية رقم (١٨١)، اتفاقية وكالات الاستخدامات الخاصة لسنة ١٩٩٧.

- الاتفاقية رقم (١٨٢)، اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة ١٩٩٩.

٤ - تشجيع وتقوية مبدأ الحوار بين الأطراف الرئيسية الثلاثة (النقابات، الدولة، ممثلي أصحاب العمال).

إضافة إلى تلك الأهداف، فإنّ منظمة العمل الدولية تسعى إلى محاربة ظاهرة التمييز العنصري بكل أشكاله، وظاهرة عمل الأطفال، وتدعيم التعاون التكنولوجي بين الدول، وكذلك تتعاون منظمة العمل الدولية مع دول العالم الثالث بغرض تدريب وتأهيل الأيدي العاملة.

الخاتمة :

يعد إشباع الحاجات الأساسية لأفراد المجتمع ، من اهم واجبات الدولة واحد المقومات الرئيسية للمواطنة. وفي هذا الاطار يتوجب على الدولة عن القيام بالتزاماتها المتعلقة بتهيئة البيئة الملائمة لتحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية للمواطن من خلال امور متعددة ويشكل توفير العمل الركيزة الاساسية لتعزيز روح المواطنة. اذ ان من الطبيعي أن يؤدي عدم إشباع الحاجات الأساسية إلى ظواهر عديدة، تُشر في مجملها إلى تآكل الإحساس بالمواطنة. وتبدأ هذه الظواهر بالنسحاب من القيام بالواجبات، مادامت الحقوق قد تآكلت مروراً بعدم الإسهام أو المشاركة الفعّالة على كافة الاصعدة ، وحتى الهروب من المجتمع، والبحث عن مواطنة جديدة، اوحتى اللجوء الى جماعات خارج عن القانون. لذا على الدول اعطاء اولية خاصة لحق العمل من سواء من خلال نصوص الدستورية والقانونية وتفعيل دور الرقابي سواء للمؤسسات الحكومية اوالقضائية لمراقبة التطبيقات الواقعية للمؤسسات الخاصة ومحاسبه المقصر منها او الخارج عن القانون بشكل جدي وفعال

المصادر :

- د. صلاح أحمد السيد جودة، الحماية الدستورية والبرلمانية لحقوق الإنسان في الشريعة الإسلامية والنظم الوضعية، دار النهضة، القاهرة، ٢٠١٣، .
- د. عبدالباقي البكري، زهير البشر، المدخل لدراسة القانون، مكتبة السنهوري، بغداد،
- د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، طبعة جامعة بغداد، بغداد، ط٦، ١٩٧٧،
- د. محمد علي الطائي، قانون العمل - دراسة مقارنة، مكتبة السنهوري، بيروت، ٢٠١٨،
- د. أمل لطفي حسن جاب الله، الحماية الدستورية لحرمة الذات الإنسانية وموقف الشريعة الإسلامية منها، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية،
- د. فدوى القهواجي، دروس في قانون الشغل، علاقات الشغل الفردية، مركز النشر الجامعي، تونس، ٢٠٢١،
- د. إسماعيل البدوي، دعائم الحكم (الحقوق والحريات)، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٤،
- د. ريم إبراهيم فرحات، المبسط في شرح حقوق الإنسان، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠١٧،
- ٢٠١٠، ٩٦.
- د. فدوى القهواجي ، المصدر السابق ، ص ٣١

- د. محمد مدحت غسان، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٣،
- د. مصطفى أحمد فؤاد و د. رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية، مكتبة جامعة طنطا، مصر، ١٩٩٩،
- د. حمدي عطية عامر، حماية حقوق الإنسان وحرياته العامة الأساسية في القانون الوضعي والفقهاء الإسلاميين، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٠،

الدساتير

- دستور العراق لعام ٢٠٠٥، المادة (٢٢).
- دستور الجمهورية العربية التونسية لعام ٢٠١٤
- دستور الأردن لعام ١٩٥٢، المادة (٥).
- دستور اليابان لعام ١٩٤٦، المادة (٢٧).
- دساتير العالم، دستور إيطاليا، المجلد الرابع، ترجمة أماني فهمي، المركز القومي للترجمة، القاهرة،

الاتفاقيات

- (الاتفاقية رقم (١٧٠)، اتفاقية المواد الكيميائية لسنة ١٩٩٠.
- الاتفاقية رقم (١٧١)، اتفاقية العمل الليلي لسنة ١٩٩٠، بروتوكول عام ١٩٩٠ لاتفاقية العمل ليلاً (المرأة) ١٩٤٨.
- الاتفاقية رقم (١٧٢)، اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، ١٩٩١.
- الاتفاقية رقم (١٧٣)، اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب عملهم لسنة ١٩٩٢.
- الاتفاقية رقم (١٧٤)، اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى لسنة ١٩٩٣.
- الاتفاقية رقم (١٧٥)، اتفاقية العمل بعض الوقت لسنة ١٩٩٤.
- الاتفاقية رقم (١٧٦)، اتفاقية السلامة والصحة في المناجم لسنة ١٩٩٥، بروتوكول عام ١٩٩٥ لاتفاقية تفتيش العمال ١٩٤٧.
- الاتفاقية رقم (١٧٧)، اتفاقية العمل في المنزل لسنة ١٩٩٦.
- الاتفاقية رقم (١٧٨)، اتفاقية تفتيش العمل لسنة ١٩٩٦.
- الاتفاقية رقم (١٧٩)، اتفاقية تعيين وتوظيف البحارة لسنة ١٩٩٦.
- الاتفاقية رقم (١٨٠)، اتفاقية ساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم لسنة ١٩٩٦.
- الاتفاقية رقم (١٨١)، اتفاقية وكالات الاستخدامات الخاصة لسنة ١٩٩٧.
- الاتفاقية رقم (١٨٢)، اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة ١٩٩٩